

New Work löst Recruiting als Top-Priorität bei People-Managern ab

Berufsfeldstudie „People & Organization 2020“ zeichnet ein verändertes Bild der Personalfunktion

- Die Notwendigkeit der Transformation von HR-Bereichen bestätigt sich in der Krise
- New Work, die inhaltliche und organisatorische Gestaltung von Wertschöpfungsprozessen, ist das Thema 2020
- People Officer nur zu einem Drittel an strategischen Initiativen beteiligt

Berlin 07.10.2020. Der Bundesverband der Personalmanager (BPM) hat heute ausgewählte Ergebnisse der Berufsfeldstudie „People & Organization 2020“ vorgestellt. Diese Studie wurde zusammen mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP), Egon Zehnder und der Quadriga Hochschule durchgeführt.

Die Befragung von über 1500 HR-Managern in Deutschland zeigt deutlich, dass sich die Arbeitswelt in einem radikalen Umbruch befindet. Durch die Auswirkungen der Covid-19-Krise haben sich bestehende Trends noch weiter verschärft, das Arbeitsumfeld ist volatil und turbulenter geworden – eine große Herausforderung für die Personalerinnen und Personaler. Sie haben in einer Zeit des permanenten Wandels vorausschauend auf die neuen Gegebenheiten zu reagieren. Besonders die Digitalisierung von HR-Prozessen und die Etablierung von New-Work-Strukturen haben in den vergangenen Monaten an Fahrt aufgenommen. Imposantes Beispiel: Während in der letzten Studienbefragung im Jahr 2017 nur 40 % der befragten Personalmanager behaupteten, Kommunikationstools für virtuelle Gespräche intensiv zu nutzen, schoss die Zahl in diesem Jahr auf 75 %. In Zeiten von Social Distancing sahen sich die Personaleinheiten nahezu dazu gezwungen, ihre Aufgaben anders zu priorisieren. New Work, die Neu-Gestaltung von bewährten Wertschöpfungsprozessen, avanciert 2020 zum Thema Nr. 1.

„In der Krise haben die Personalerinnen und Personaler bewiesen, dass sie eine immens wichtige Steuerungsfunktion in den Unternehmen haben und in kürzester Zeit auf neue Situationen reagieren können. Darauf müssen wir aufbauen und die HR-Bereiche langfristig in der Unternehmensführung verankern. Denn ohne Zweifel haben auch die Personalverantwortlichen einen immens wichtigen Anteil an der Zielerreichung des Unternehmens“, so BPM-Präsidentin Inga Dransfeld-Haase. Norma Schöwe, Geschäftsführerin der DGFP, ergänzt: *„Die Krise ist ein Reality Check für die „Digitalisierung“ der einzelnen Unternehmen, das spiegelt sich auch in den Ergebnissen der Studie wider. Bei den Fragen zur Priorisierung ist ein hoher Anstieg beim Thema Weiterbildung im Bereich digitaler Anwendungen, HR-Prozesse und HR Analytics zu vermerken. Auch wenn das Thema Digitalisierung bei allen Unternehmen schon vor der Krise eine hohe Priorität hatte, so besteht weiterhin Nachholbedarf und Optimierung. Die Entwicklungen in der Digitalisierung und das Nutzerverhalten geben dabei das Tempo vor. Gerade hier sind neue Prozesse und Strategien gefragt, um mit der zunehmenden Digitalisierung mithalten zu können.“*

Das bedeutet für die Zukunft: Das Personalmanagement wird künftig deutlich mehr leisten müssen. Themen wie Performance Navigation und People Enablement haben sich seit 2017 in ihrer Bedeutung eindrucksvoll bestätigt. Gleichzeitig fallen technische Lösungen, HR Solutions & Operations genannt, immer öfter in das Kompetenzprofil eines People Officers. Mit Big Data, Transformation und Change sind immer mehr komplexe Themen direkt an der Personalfunktion angedockt, die diese gemeinsam mit der internen Kommunikation ins Unternehmen trägt. Wenig verwunderlich, rund die Hälfte der befragten Personalverantwortlichen benennt einen hohen Weiterbildungsbedarf bei den Themen Digitalisierung und HR Analytics. Datenanalyse (81 %) und Prozessautomatisierung (64 %) werden bereits häufig für administrative Vorgänge genutzt, zu selten trifft dies allerdings auf Themen wie

Learning & Education (62 %; 55%) oder gar Onboarding (39 %; 40 %) zu. Die Notwendigkeit der Transformation bestehender HR-Bereiche zu einflussstarken People & Organization-Einheiten zeigt sich besonders an fehlender Managementverantwortung: Nur jede dritte Personalfunktion gibt an, Einfluss auf den Strategieprozess und die Zielerreichung des Unternehmens zu haben (31 %).

Besonders dramatisch: Die Pandemie führt zumindest zeitweise zu einer gravierenden Vernachlässigung von Entwicklungsthemen. Vielerorts gerieten und geraten betriebliche Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung in Stillstand. Jedes zweite Unternehmen schränkte Weiterbildungsbudgets ein oder stark ein. Bei Unternehmen mit mindestens 5.000 Mitarbeitern traf dies sogar bei 62 % zu. Die HR-Themen Recruiting und Talent Management, 2017 noch die Top-Themen der Personalabteilungen, rutschten in der Prioritätenliste ganze zehn, bzw. acht Plätze nach hinten.

Zentrale Ergebnisse der Studie

- Für die Befragten haben sich die HR-Prioritäten seit Beginn der Corona-Krise stark verändert: Während das Thema Recruiting vor Covid-19 mit 53 % noch als wichtigste Priorität eingeschätzt wurde, hat nun New Work (53 %) diesen Platz eingenommen (Recruiting heute bei 18 %).
- In der Krise erhält die Digitalisierung von HR-Prozessen einen großen Schub. So werden Kommunikationstools von 75 % der befragten Unternehmen intensiv genutzt (2017 noch 40 %). Bei den Kollaborationstools zur virtuellen Unterstützung der Zusammenarbeit stieg die intensive Nutzung von 32 % im Jahr 2017 auf heute 44 %.
- Dafür gibt es Einschränkungen in Sachen Weiterbildung. Hier sind die Budgets 2020 bei fast jedem zweiten Unternehmen eingeschränkt. Gleichzeitig sieht jeder zweite Befragte einen Bedarf an einer Fortbildung zum Thema Digitalisierung/HR Analytics (53 %). Weiterbildungsbedarf gibt es auch bei der Arbeitsorganisation (37 %) und im Change Management (36 %).
- Nur jede dritte Personalfunktion gibt an, Einfluss auf den Strategieprozess und die Zielerreichung des Unternehmens zu haben (31 %).
- Bei ca. 50 % der Organisationen, die einen Corporate Purpose formuliert haben, hatte der Personalbereich eine steuernde Funktion.
- Die Notwendigkeit der Transformation bestehender HR-Bereiche zu People & Organization-Einheiten (Fokus auf Strategic Direction und Transformation Architecture; Performance Navigation; People Enablement sowie HR Solutions and Operations) hat sich deutlich bestätigt.

Interpretation der Ergebnisse

- Die gegenwärtige Krise verändert die meisten Organisationen radikal: Insbesondere die Personalfunktion ist gefordert, flexibel, vorausschauend und ergebnisorientiert auf die neuen Gegebenheiten zu reagieren.
- New Work, die inhaltliche und organisatorische Gestaltung von Wertschöpfungsprozessen, ist das Thema Nr. 1.
- Der People Manager der Zukunft wird daher deutlich mehr leisten müssen: Big Data, Analytics, Transformations- und Change-Themen - die interne Unternehmenskommunikation muss enger mit dem Personalbereich verzahnt werden. In Konsequenz muss sich das Kompetenzprofil und die Business-Erfahrung der Personalmanager deutlich verändern.

Die Studie „People & Organization 2020“ wurde zwischen Juli und September 2020 durchgeführt. An der Online-Befragung haben 1519 Personalmanager aus ganz Deutschland teilgenommen.

Erste Informationen zur Studie finden Sie hier: <https://www.dgfp.de/Berufsfeldstudie2020>

Eine ausführliche Auswertung folgt in den nächsten Wochen.

Kontaktinformationen

Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP e.V.)

Nada Zaki

Leiterin Kommunikation & Öffentlichkeitsarbeit

Tel.: 030/814554378

E-Mail: presse@dgfp.de

Bundesverband der Personalmanager (BPM)

Moritz Mihm

Leiter der Bundesgeschäftsstelle

Tel.: 030/84859576

E-Mail: moritz.mihm@bpm.de

Quadriga Hochschule Berlin & Egon Zehnder

Prof. Dr. Jörg K. Ritter

Professor für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personal- und

Organisationsentwicklung & Senior Advisor

E-Mail: joerg.ritter@quadriga.eu

Egon Zehnder

Prof. Dr. René Sadowski

Engagement Leader

E-Mail: rene.sadowski@egonzehnder.com

Informationen zu den Organisationen

Die **Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)** ist seit über 65 Jahren das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen, sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Personalmanagement. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des Personalmanagements gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Dazu organisieren wir bundesweit rund 100 Erfa-Gruppen, bieten anerkannte Aus- und Weiterbildungsprogramme an und bündeln in unseren Publikationen aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen. <https://www.dgfp.de>

Der **Bundesverband der Personalmanager (BPM)** ist die berufsständische Vereinigung für Personalmanager/innen aus Unternehmen, Organisationen und Verbänden. Der Verband fördert den Wissensaustausch unter HR-Verantwortlichen und vertritt die Interessen seiner 4.700 Mitglieder gegenüber Politik und Wirtschaft. Die Mitglieder des Verbands sind HR-Professionals aus allen Personalfunktionen und Führungsebenen, vom HR-Generalisten im Start-up bis zum Personalvorstand im Dax-Konzern. www.bpm.de

Die **Quadriga Hochschule Berlin** lehrt Leadership in den Bereichen Human Resources, Public Relations und Kommunikation, Politik und Public Affairs, Marketing, Vertrieb sowie Organisationsentwicklung und digitale Transformation. Die private Hochschule mit staatlicher Akkreditierung leistet interdisziplinäre Wissensvermittlung mit hohem Praxisbezug in Forschung und Lehre. www.quadriga-hochschule.com

Egon Zehnder gehört zu den führenden Leadership Advisors weltweit und ist in Deutschland mit sechs Büros und 65 Beratern vertreten. Wir entwickelten ganzheitliche Leadership-Lösungen für alle Organisationen, die sich dem Wandel der Zeit stellen. Unsere Leadership Advisory umfasst Executive Search, Assessments, Führungskräfteentwicklung sowie die gezielte Weiterentwicklung von Teams, Unternehmenskulturen und Organisationen. www.egonzehnder.com